

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 5 marca 2009 r. *

W sprawie C-388/07

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez High Court of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court) (Zjednoczone Królestwo) postanowieniem z dnia 24 lipca 2007 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 9 sierpnia 2007 r., w postępowaniu

The Queen, na wniosek:

The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)

przeciwko

Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform,

* Język postępowania: angielski.

AGE CONCERN ENGLAND
TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: A. Rosas, prezes izby, A. Ó Caoimh, J. Klučka, U. Lõhmus i P. Lindh (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: J. Mazák,
sekretarz: H. von Holstein, zastępca sekretarza,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 2 lipca 2008 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) przez R. Allena, QC, A. Lockleya, solicitor, oraz D. O’Dempsey, barrister,

- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez E. Jenkinson, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez D. Rose, QC,

- w imieniu rządu włoskiego przez I.M. Braguglię, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez J. Enearena oraz N. Yerrell, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 23 września 2008 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Przedmiot niniejszego wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym stanowi wykładnia dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).

- 2 Pytanie prejudycjalne zostało przedłożone w ramach postępowania ze skargi kwestionującej zgodność z prawem transpozycji dyrektywy 2000/78 w Zjednoczonym Królestwie, którego stronami są The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) oraz Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (minister gospodarki, przedsiębiorczości i reformy legislacyjnej).

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

- 3 Motyw 14 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów prawa krajowego ustanawiających wiek emerytalny”.

- 4 Motyw 25 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jest podstawowym elementem na drodze do osiągnięcia celów określonych w wytycznych dotyczących zatrudnienia i popierania różnicowania zatrudnienia. Jednakże w niektórych okolicznościach różnice w traktowaniu ze względu na wiek mogą być uzasadnione i wymagają wprowadzenia szczególnych przepisów, które mogą się różnić w zależności od sytuacji państw członkowskich. Należy więc odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, w szczególności wynikającymi z prawa celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, od dyskryminacji, która musi być zakazana”.

- 5 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 jej celem „jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

6 Artykuł 2 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji”, stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

- a) dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

- b) dyskryminacja pośrednia występuje, w przypadku gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:
 - i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub

 - ii) jeżeli w przypadku osób w określony sposób niepełnosprawnych, pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się niniejsza dyrektywa, jest zobowiązany, na

mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką.

[...]”.

7 Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Zakres [zastosowania]”, stanowi:

„W granicach kompetencji Wspólnoty niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[...]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;

[...]”.

- 8 Zgodnie z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 zatytułowanym „Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek”:

„Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmierne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmierne traktowanie może polegać między innymi na:

- a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagrodzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;
- b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;
- c) określenia górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę”.

Uregulowania krajowe

- 9 Sąd odsyłający stwierdza, że przed dniem 3 kwietnia 2006 r. w Zjednoczonym Królestwie nie było żadnych przepisów zakazujących dyskryminacji ze względu na wiek w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, który osiągnął zwykły wiek emerytalny obowiązujący u pracodawcy, bądź w jego braku — wiek 65 lat. Artykuły 109 i 156 Employment Rights Act 1996 (ustawy o prawach pracowniczych z 1996 r., dalej zwanej „ustawą z 1996 r.”) stanowiły, iż pracownikowi nie przysługiwała w takich okolicznościach jakakolwiek odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.
- 10 Dnia 3 kwietnia 2006 r. Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej dokonało transpozycji dyrektywy 2000/78, przyjmując Employment Equality (Age) Regulations 2006, SI 1031/2006 [rozporządzenie o równouprawnieniu w zakresie zatrudnienia i pracy (wiek)] (dalej zwane „rozporządzeniem”), które weszło w życie w dniu 1 października 2006 r.
- 11 Artykuł 3 rozporządzenia, zawarty w jego pierwszej części, w następujący sposób określa przesłanki stwierdzenia niezgodności z prawem praktyk dyskryminacyjnych:

„1. W rozumieniu niniejszego rozporządzenia osoba (»A«) dyskryminuje inną osobę (»B«), jeżeli:

- a) z powodu wieku osoby B osoba A traktuje osobę B mniej korzystnie, niż traktuje lub traktowałaby inne osoby, lub

b) osoba A stosuje wobec osoby B przepis, kryterium lub praktykę, które stosuje lub stosowałaby jednakowo wobec osób nienależących do tej samej grupy wiekowej, co osoba B, lecz:

i) które stawiają lub postawiłyby osoby należące do tej samej grupy wiekowej co osoba B w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi osobami, i

ii) stawiają w takiej niekorzystnej sytuacji osobę B, oraz

osoba A nie jest w stanie wykazać, że traktowanie takie czy też ewentualnie przepis, kryterium lub praktyka stanowią proporcjonalny środek osiągnięcia zgodnego z prawem celu”.

12 Części druga i trzecia rozporządzenia określają okoliczności, w których nierówne traktowanie jest w jego świetle niezgodne z prawem.

13 Artykuł 30 przewiduje w drodze wyjątku:

„1. Niniejsze rozporządzenie stosuje się do pracowników w rozumieniu art. 230 ust. 1 ustawy z 1996 r., pracowników w służbie Korony, właściwych członków personelu Izby Gmin i Izby Lordów.

2. Nie jest niezgodne z prawem na podstawie części 2 i 3 rozwiązanie stosunku pracy z osobą, do której stosuje się niniejsze rozporządzenie, jeśli osiągnęła ona lub przekroczyła wiek 65 lat, a przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przejście na emeryturę.

3. Dla celów niniejszego rozporządzenia stwierdzenia, czy przyczyną rozwiązania stosunku pracy było przejście na emeryturę, dokonuje się na podstawie art. 98 ZA–98 ZF ustawy z 1996 r.”.

14 Do ustalenia, czy powodem rozwiązania stosunku pracy jest przejście na emeryturę, stosuje się kryteria zawarte w załączniku 8 do rozporządzenia. Kryteriami tymi są wiek, czyli osiągnięcie lub przekroczenie przez pracownika wieku 65 lat, albo ewentualnie obowiązującego u pracodawcy „zwykłego wieku emerytalnego” oraz zastosowanie przez pracodawcę procedury opisanej w załączniku 6 do rozporządzenia. Na podstawie tych kryteriów załącznik 8 do rozporządzenia opisuje 14 rodzajów przypadków, w których przejście na emeryturę stanowi powód rozwiązania stosunku pracy.

15 Załącznik 6 rozporządzenia stanowi, że pracodawca, który zamierza oprzeć się na art. 30, powołując się na okoliczność, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przejście na emeryturę, musi wypowiedzieć pracownikowi stosunek pracy w terminie od sześciu miesięcy do roku przed zamierzoną datą rozwiązania umowy. W trakcie tego okresu pracownik może złożyć wniosek o nierozwiązywanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę. Pracodawca ma obowiązek rozpoznania tego wniosku, nie musi go jednak uwzględnić.

16 Zgodnie z postanowieniem odsyłającym ani rozporządzenie, ani inne przepisy nie przewidują żadnego środka odwoławczego, umożliwiającego sądową kontrolę decyzji pracodawcy w przedmiocie takiego wniosku pod względem jej zgodności z zasadą równego traktowania określoną w dyrektywie 2000/78.

- 17 Sąd odsyłający wyjaśnia ponadto, że art. 7 ust. 4 rozporządzenia uzupełnia art. 30 poprzez zezwolenie pracodawcy na dyskryminację ze względu na wiek osób w wieku 65 i więcej lat w odniesieniu do procesu rekrutacji. Artykuł 7 stanowi:

„1. Działanie pracodawcy jest niezgodne z prawem, jeśli przy zatrudnianiu osoby w zakładzie pracy na terytorium Wielkiej Brytanii dopuszcza się wobec niej dyskryminacji:

- a) w działaniach mających na celu wybór osoby, której zostanie złożona oferta pracy,

[...]

- c) polegającej na odmowie złożenia oferty pracy lub celowym uchylaniu się od złożenia oferty pracy.

[...]

4. Bez uszczerbku dla ust. 5, ust. 1 lit. a) i c) nie stosuje się do osób:

- a) które przekroczyły zwykły wiek emerytalny obowiązujący u danego pracodawcy, a w przypadku gdy taki wiek nie jest określony — 65 lat, lub

- b) które w okresie sześciu miesięcy od złożenia pracodawcy wniosku o przyjęcie do pracy osiągną zwykły wiek emerytalny obowiązujący u danego pracodawcy, a w przypadku gdy taki wiek nie jest określony — 65 lat.

5. Ustęp 4 stosuje się tylko do osób, wobec których znajdowałby zastosowanie art. 30 (wyjątek dotyczący przejścia na emeryturę), jeśli zostałyby one przyjęte do pracy.

[...]

8. W ust. 4 przez »zwykły wiek emerytalny« należy rozumieć wiek 65 lub więcej lat, co jest zgodne z wymogami art. 98 ZH ustawy z 1996 r.”.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 18 The National Council on Ageing (Age Concern England) (dalej zwana „Age Concern England”) jest organizacją charytatywną mającą za cel działanie dla dobra osób starszych. W drodze powództwa wytoczonego przed sądem odsyłającym Age Concern England kwestionuje zgodność z prawem art. 3 ust. 1, art. 7 ust. 4 i art. 30 rozporządzenia ze względu na to, iż nie transponują one w sposób należyty dyrektywy

2000/78. Podnosi ona zasadniczo, że przewidując w art. 30 wyjątek od zasady niedyskryminacji, gdy powodem rozwiązania stosunku pracy z pracownikami mającymi 65 i więcej lat jest ich przejście na emeryturę, rozporządzenie jest sprzeczne z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 i z zasadą proporcjonalności.

19 W postępowaniu przed sądem odsyłającym władze Zjednoczonego Królestwa podnoszą, iż na podstawie motywu 14 dyrektywy 2000/78, zgodnie z którym „nie narusza [ona] przepisów prawa krajowego ustanawiających wiek emerytalny” przepisy rozporządzenia, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, nie są objęte zakresem stosowania dyrektywy. Jako argument pomocniczy władze te podnoszą, iż wspomniane przepisy są zgodne z art. 6 dyrektywy.

20 W tych okolicznościach High Court of Justice (England and Wales), Queen’s Bench Division (Administrative Court) zawiesił postępowanie i zwrócił się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„W odniesieniu do [...] dyrektywy 2000/78 [...]:

[W przedmiocie] krajowych przepisów ustanawiających wiek emerytalny i zakresu stosowania dyrektywy:

- 1) Czy zakres stosowania dyrektywy obejmuje również przepisy krajowe pozwalające pracodawcom na rozwiązywanie stosunków pracy z pracownikami w wieku 65 i więcej lat ze względu na przejście na emeryturę?

2) Czy zakres stosowania dyrektywy obejmuje również przepisy krajowe pozwalające pracodawcom na rozwiązywanie stosunków pracy z pracownikami w wieku 65 i więcej lat ze względu na przejście na emeryturę, jeśli zostały one wprowadzone po przyjęciu dyrektywy?

3) W świetle odpowiedzi na powyższe pytania

— czy art. 109 lub art. 156 ustawy z 1996 r. lub

— artykuły 30 i 7 [rozporządzenia] w związku z załącznikami 6 i 8,

stanowią krajowe przepisy ustanawiające wiek emerytalny w rozumieniu motywu 14 dyrektywy?

[W przedmiocie] definicji bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek, a w szczególności uzasadnienia:

4) Czy art. 6 ust. 1 dyrektywy zezwala państwom członkowskim na wprowadzenie przepisów stanowiących, że nierówne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeśli zostanie stwierdzone, że stanowi ono proporcjonalny środek zmierzający do osiągnięcia zgodnego z prawem celu, czy też art. 6 ust. 1 wymaga, aby państwa członkowskie określiły rodzaje nierównego traktowania, które mogą być w ten sposób uzasadnione, poprzez ustanowienie listy lub w inny sposób w formie i treści podobny do art. 6 ust. 1 dyrektywy?

[W przedmiocie] kryteriów uzasadniających bezpośrednią i pośrednią dyskryminację:

- 5) Czy istnieje, a jeśli tak, to jaka, znacząca praktyczna różnica pomiędzy kryteriami uzasadniającymi wynikającymi z art. 2 ust. 2 dyrektywy w odniesieniu do dyskryminacji pośredniej, a kryteriami uzasadniającymi dotyczącymi dyskryminacji bezpośredniej ze względu na wiek, wynikającymi z art. 6 ust. 1 dyrektywy?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie trzech pierwszych pytań

- 21 W drodze trzech pierwszych pytań, które należy przeanalizować łącznie, sąd odsyłający zasadniczo zmierza do ustalenia, czy przepisy takie jak te, które stanowią przedmiot zawisłego przed nim sporu, są objęte zakresem zastosowania dyrektywy 2000/78.
- 22 W następstwie wydania przez Trybunał w dniu 16 października 2007 r. wyroku w sprawie C-411/05 *Palacios de la Villa*, Zb.Orz. s. I-8531, wszystkie podmioty, które przedstawiły uwagi Trybunałowi, zgodnie uznały, że rozporządzenie jest objęte zakresem zastosowania dyrektywy 2000/78.
- 23 W tym względzie należy przypomnieć, że dyrektywa 2000/78 zmierza do stworzenia ogólnych ram dla zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w dziedzinie zatrudnienia i pracy” poprzez zaoferowanie takiej osobie skutecznej ochrony przed dyskryminacją ze względu na jedną z cech, o których stanowi jej art. 1, wśród których znajduje się wiek (zob. ww. wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 42).

- 24 Z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 wynika, że w ramach kompetencji przyznanych Wspólnocie Europejskiej znajduje ona zastosowanie do „wszystkich osób [...] w odniesieniu do [...] warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania”.
- 25 Prawdą jest, że zgodnie ze swoim motywem 14 dyrektywa 2000/78 nie narusza przepisów prawa krajowego ustanawiających wiek emerytalny. Jednakże stwierdzenie to ogranicza się do uściślenia, że dyrektywa ta nie wpływa na właściwość państw członkowskich w ustalaniu wieku umożliwiającego przejście na emeryturę i w żaden sposób nie stoi ono na przeszkodzie stosowaniu tej dyrektywy do przepisów regulujących warunki rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji gdy tak ustalony wiek emerytalny został osiągnięty (ww. wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 44).
- 26 Z postanowienia odsyłającego wynika, że skutkiem art. 30 rozporządzenia jest dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mającym 65 lat lub więcej z powodu jego przejścia na emeryturę. Ponadto art. 7 ust. 4 rozporządzenia stanowi, że pracodawca może dopuścić się dyskryminacji przy zatrudnianiu wobec osób, do których w razie ich zatrudnienia mógłby znajdować zastosowanie art. 30 tego samego rozporządzenia. Wreszcie z art. 3 i 30 rozporządzenia wynika, że wobec pracowników mających mniej niż 65 lat każde rozwiązanie stosunku pracy będzie uważane za dyskryminację, chyba że pracodawca wykaże, że w danej sprawie chodzi o „środek proporcjonalny do osiągnięcia zgodnego z prawem celu”.
- 27 Z powyższego wynika, że rozporządzenie takie jak to, którego dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, nie ustanawia obowiązkowego reżimu automatycznego przejścia na emeryturę. Przewiduje ono przesłanki, przy spełnieniu których pracodawca może odstąpić od zasady niedyskryminacji ze względu na wiek i rozwiązać stosunek pracy pracownika z powodu osiągnięcia przezeń wieku emerytalnego. Zatem rozporządzenie takie może bezpośrednio wpływać na czas trwania stosunku pracy łączącego strony oraz bardziej ogólnie na wykonywanie zawodu przez zainteresowanego pracownika. Poza tym przepis taki jak art. 7 ust. 5 rozporządzenia pozbawia pracowników, którzy ukończyli lub wkrótce ukończą 65 lat i są objęci zakresem zastosowania art. 30, wszelkiej ochrony przed dyskryminacją ze względu na wiek w odniesieniu do zatrudnienia, ograniczając przyszłe uczestniczenie tej kategorii pracowników w życiu zawodowym.

- 28 Należy uznać, że uregulowania krajowe o takim charakterze ustanawiają przepisy dotyczące „warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 i wobec tego objęte są jej zakresem stosowania.
- 29 Wniosku tego nie może podważyć okoliczność, że uregulowania krajowe zostały wprowadzone po przyjęciu dyrektywy, co zostało podkreślone w drugim pytaniu sądu odsyłającego.
- 30 W tych okolicznościach na trzy pierwsze pytania prejudycjalne należy odpowiedzieć, że uregulowania krajowe takie jak te, które zawarte są w art. 3, art. 7 ust. 4 i 5 oraz art. 30 rozporządzenia, którego dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, są objęte zakresem stosowania dyrektywy 2000/78.

W przedmiocie pytania czwartego

- 31 W drodze czwartego pytania sąd odsyłający zasadniczo zmierza do wyjaśnienia, czy wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że nakłada on na państwa członkowskie obowiązek określenia w sposób konkretny rodzajów nierównego traktowania ze względu na wiek, do których zasada niedyskryminacji mogłaby nie znajdować zastosowania. Z akt sprawy wynika, że w drodze tego pytania zmierza się do ustalenia, czy wspomniany art. 6 ust. 1 stoi na przeszkodzie ustanowieniu takiego przepisu jak art. 3 rozporządzenia, na podstawie którego różnice w traktowaniu ze względu na wiek nie stanowią dyskryminacji, jeśli w danej sprawie zostanie wykazane, że chodzi o „środek proporcjonalny do osiągnięcia zgodnego z prawem celu”. Jako że sąd odsyłający ograniczył zakres przedłożonego pytania do wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy, nie ma potrzeby wypowiedzenia się przez Trybunał w przedmiocie wykładni innych przepisów, a w szczególności jej art. 4.

- 32 Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 1 dyrektywa 2000/78 ma na celu zwalczanie określonych rodzajów dyskryminacji w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, wśród których znajduje się dyskryminacja ze względu na wiek, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania.
- 33 Zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 „zasada równego traktowania” oznacza dla jej potrzeb brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1. W jej art. 2 ust. 2 lit. a) wyjaśniono, że dla celów ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy jedną osobę traktuje się mniej przychylnie niż inną osobę znajdującą się w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 dyrektywy.
- 34 Tak więc art. 3 rozporządzenia zezwala pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mającym mniej niż 65 lat, nieobjętego zakresem zastosowania jego art. 30, gdy osiągnie on ustanowiony u pracodawcy wiek emerytalny i gdy środek ten jest „proporcjonalny do osiągnięcia zgodnego z prawem celu”. Należy uznać, że takie uregulowania prowadzą do mniej korzystnego traktowania pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny, w porównaniu z wszystkimi pozostałymi czynnymi członkami personelu. Uregulowania takie mogą zatem prowadzić do różnic w traktowaniu, mających bezpośredni związek z wiekiem, czyli takich o których jest mowa w art. 2 ust. 1 i ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.
- 35 Jednakże z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 wynika, że takie różnice w traktowaniu ze względu na wiek nie stanowią zakazanej przez jej art. 2 dyskryminacji, „jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne”. Akapit drugi tego samego ustępu wymienia liczne przykłady różnic w traktowaniu o cechach wskazanych w akapicie pierwszym.

- 36 Age Concern England utrzymuje, że ustanawiając w art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2000/78 listę obiektywnych i racjonalnych powodów, prawodawca wspólnotowy miał na celu nałożenie na państwa członkowskie obowiązku stworzenia, w przyjmowanych przez nie środkach transpozycji, konkretnej listy różnic w traktowaniu, które mogłyby być uzasadnione zgodnym z prawem celem. Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 miałyby zatem stać na przeszkodzie ustanowieniu uregulowań krajowych przewidujących, że jakkolwiek różnica w traktowaniu ze względu na wiek nie jest niezgodna z prawem, jeśli zostanie stwierdzone, że stanowi ona środek proporcjonalny dla osiągnięcia zgodnego z prawem celu.
- 37 Zdaniem Age Concern England rozporządzenie nie wymienia jakichkolwiek okoliczności mogących uzasadnić różnice w traktowaniu, które mogłyby stanowić bezpośrednią dyskryminację ze względu na wiek i nie zawiera jakichkolwiek konkretnych przepisów takiego rodzaju jak te, o których mowa w motywie 25 do dyrektywy 2000/78.
- 38 Rząd Zjednoczonego Królestwa kwestionuje taką wykładnię i utrzymuje, że państwa członkowskie nie mają obowiązku wyszczególnienia, poprzez stworzenie listy, różnic w traktowaniu, które mogłyby korzystać z wyłączenia przewidzianego w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 39 Rząd włoski zasadniczo stoi na tym samym stanowisku, powołując się na zakres swobody, z którego państwa członkowskie korzystają w ramach transpozycji dyrektywy 2000/78.
- 40 Komisja Wspólnot Europejskich, powołując się na wyrok z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb.Orz. s. I-9981, pkt 75, i na art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, proklamowanej w Nicei w dniu 7 grudnia 2000 r. (Dz.U. C 364, s. 1), podnosi, że zasada niedyskryminacji ze względu na wiek jest podstawową zasadą prawa wspólnotowego i że każdy wyjątek od tej zasady powinien być uzasadniony celem publicznym z zakresu polityki społecznej. Zgodnie z proponowaną przez nią wykładnią, dokonywaną w świetle jej motywu 25, art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 ustanawia rodzaj ograniczonego odstępstwa od wspomnianej podstawowej zasady, uzasadnionego szczególnymi względami polityki społecznej danego państwa

członkowskiego. Zdaniem Komisji w drodze przepisu art. 6 ust. 1 zakłada się więc przyjęcie konkretnego środka krajowego, odzwierciedlającego całość szczególnych okoliczności i celów.

- 41 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 249 WE dyrektywa wiąże każde państwo członkowskie, do którego jest kierowana, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków. Państwa członkowskie są zobowiązane, dokonując transpozycji dyrektywy, zapewnić jej pełną skuteczność, dysponują jednak szerokim zakresem swobodnego uznania w kwestii wyboru środków (zob. w szczególności wyrok z dnia 9 listopada 2006 r. w sprawie C-216/05 Komisja przeciwko Irlandii, Zb.Orz. s. I-10787, pkt 26).
- 42 Ponadto przy transpozycji dyrektywy do prawa wewnętrznego nie zawsze wymagane jest formalne przejęcie jej przepisów przez wyraźne i konkretne przepisy prawne. I tak Trybunał orzekł, że wykonanie dyrektywy może, zależnie od jej treści, zostać dokonane w drodze ustanowienia ogólnych zasad bądź stworzenia ogólnych ram prawnych, jeśli są one odpowiednie dla skutecznego zapewnienia pełnego stosowania dyrektywy oraz że w przypadku gdy przepis dyrektywy nadaje prawa jednostkom, sytuacja prawna wynikająca z tych zasad ogólnych lub ogólnych ram prawnych jest wystarczająco precyzyjna i jasna, by beneficjenci byli w stanie zapoznać się z całością swych uprawnień i obowiązków, a w razie potrzeby powołać się na nie przed sądami krajowymi (zob. podobnie wyroki: z dnia 23 maja 1985 r. w sprawie 29/84 Komisja przeciwko Niemcom, Rec. s. 1661, pkt 23; z dnia 9 kwietnia 1987 r. w sprawie 363/85 Komisja przeciwko Włochom, Rec. s. 1733, pkt 7). Dyrektywa może zostać także transponowana w drodze środków o charakterze ogólnym, pod warunkiem że spełniają one powyższe kryteria.
- 43 Zgodnie z tymi zasadami wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nie powinno się dokonywać w ten sposób, że nakłada on na państwa członkowskie obowiązek ustanowienia, w przyjmowanych przez nie środkach transpozycji, konkretnej listy różnic w traktowaniu, które mogłyby być uzasadnione zgodnym z prawem celem. Z brzmienia tego przepisu, jak i ze zgodnych z prawem celów i różnic w traktowaniu

tam wymienionych wynika, że mają one jedynie charakter przykładowy, co potwierdza także użycie przez prawodawcę wspólnotowego wyrażenia „w szczególności”.

44 Tak więc z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nie można wywnioskować, że brak precyzji charakteryzujący uregulowania krajowe w zakresie celów mogących zostać uznane za zgodne z prawem w kontekście tego przepisu automatycznie skutkowałby wyłączeniem możliwości uzasadnienia tych uregulowań na podstawie wspomnianego przepisu (zob. ww. wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 56).

45 Wobec braku takiego doprecyzowania ważne jest jednakże, by inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na określenie celu leżącego u jego podstaw dla dokonania kontroli sądowej jego zgodności z prawem, a także właściwego i koniecznego charakteru środków zastosowanych do realizacji tego celu (ww. wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 57).

46 Z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 wynika, że celami, które można uważać za zgodne z prawem w rozumieniu tego przepisu i co za tym idzie za mogące uzasadnić odstępstwo od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, są cele z zakresu polityki społecznej, takie jak cele związane z polityką zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego. Te zgodne z prawem cele ze względu na to, że leżą w interesie ogólnym, różnią się od celów czysto indywidualnych związanych z sytuacją danego pracodawcy, takich jak zmniejszenie kosztów czy poprawa konkurencyjności, przy czym nie można z tego powodu wykluczyć, że przepisy krajowe będą w zakresie dążenia do osiągnięcia takich zgodnych z prawem celów przyznawać pracodawcy pewien zakres swobody.

47 Do sądu krajowego, do którego wyłącznej kompetencji należy ocena okoliczności faktycznych zawisłego przed nim sporu oraz dokonanie wykładni właściwych przepisów krajowych, należy ostateczne ustalenie, czy i w jakim zakresie przepis zezwalający pracodawcy na rozwiązanie stosunków pracy z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny jest uzasadniony „zgodnymi z prawem” celami w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

- 48 Niemniej Trybunał, orzekając w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, może w razie potrzeby dostarczyć wskazówek stanowiących pomoc dla sądu krajowego w dokonywanej przez niego interpretacji (zob. w szczególności wyrok z dnia 23 listopada 2006 r. w sprawie C-238/05 *Asnef-Equifax i Administración del Estado*, Zb.Orz. s. I-11125, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 49 Na sądzie odsyłającym spoczywa zadanie sprawdzenia, czy cele zawarte w art. 3 rozporządzenia są zgodne z prawem w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w zakresie, w jakim odnoszą się one do polityki społecznej, a w szczególności polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego.
- 50 Spoczywa na nim także obowiązek ustalenia, czy w świetle wszystkich istotnych dowodów i przy wzięciu pod uwagę możliwości osiągnięcia wyznaczonego, zgodnego z prawem celu za pomocą innych środków, art. 3 rozporządzenia jest środkiem realizacji tego celu „właściwy[m] i konieczny[m]” w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 51 W tym względzie należy przypomnieć, że przy wyborze środków, za pomocą których można doprowadzić do osiągnięcia celów polityki zatrudnienia, państwa członkowskie dysponują szerokim zakresem uznania (zob. ww. wyrok w sprawie *Mangold*, pkt 63). Jednakże ten zakres uznania nie może skutkować pozbawieniem znaczenia wprowadzenia w życie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek. Zwykle twierdzenia ogólnej natury, dotyczące przydatności środka mającego służyć polityce zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego nie są wystarczające, aby uznać, że cel danego środka jest takiej natury, że uzasadnia odstępstwo od tej zasady; nie stanowią też dowodu pozwalającego na uznanie, że wybrane środki są przydatne dla osiągnięcia tego celu (zob. analogicznie wyrok z dnia 9 lutego 1999 r. w sprawie C-167/97 *Seymour-Smith i Perez*„, Rec. s. I-623, pkt 75, 76).
- 52 W związku z powyższym na pytanie czwarte należy odpowiedzieć, że wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie ustanowieniu przepisów krajowych, które tak jak art. 3 rozporządzenia nie wymieniają w sposób precyzyjny celów uzasadniających możliwość odstępstwa od zakazu dyskryminacji. Jednakże wspomniany art. 6 ust. 1 zezwala na odstępstwo od tego

zakazu tylko w odniesieniu do środków uzasadnionych zgodnymi z prawem celami polityki społecznej, takimi jak cele związane z polityką zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy uregulowania, których dotyczy zawisły przed nim spór, mają zgodny z prawem cel i czy krajowe władze ustawodawcze lub wykonawcze mogą w sposób zasadny twierdzić, że przy wzięciu pod uwagę zakres uznania, którym dysponują państwa członkowskie w zakresie polityki społecznej, wybrane środki są właściwe i konieczne dla osiągnięcia tego celu.

W przedmiocie pytania piątego

53 W drodze piątego pytania prejudycjalnego sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy przesłanki, od spełnienia których art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 uzależnia ewentualne odstępstwo od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, w sposób znaczący różnią się od tych, które zawarte są w art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy, w zakresie dyskryminacji pośredniej.

54 Age Concern England utrzymuje, że kryteria uzasadniające zawarte w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 są bardziej rygorystyczne niż te, które zawarte są w jej art. 2 ust. 2. Wspomniany art. 6 ust. 1 ogranicza zatem jego zdaniem zakres dopuszczalnych odstępstw wyłącznie do środków uzasadnionych ze względu na ich obiektywny i racjonalny charakter. Bezpośrednią inspiracją dla ustanowienia tego podwójnego, niepojawiającego się nigdzie indziej we wtórnym prawie wspólnotowym wymogu, jest, jak sądzi, wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 16 września 1996 r. w sprawie Gaygusuz przeciwko Austrii (*Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV, s. 1141, § 42), dotyczący dyskryminacji ze względu na płeć lub rasę. Jako że — co wynika także z pkt 75 ww. wyroku w sprawie Mangold — zasada nied dyskryminacji ze względu na wiek jest ogólną zasadą prawa wspólnotowego, Age Concern England utrzymuje, że wszelkie uzasadnienia różnic w traktowaniu ze względu na wiek, mogących stanowić bezpośrednią dyskryminację, powinny być poddawane bardzo szerokiej kontroli, równoważnej z kontrolą dokonywaną w zakresie dyskryminacji ze względu na płeć lub rasę przez Europejski Trybunał Praw Człowieka.

- 55 Rząd Zjednoczonego Królestwa uważa, że łączne użycie przymiotników „racjonalny” i „obiektywny” w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nie ma znaczenia. Nie można sobie bowiem wyobrazić sytuacji, w której różnice w traktowaniu uzasadnione są zgodnym z prawem celem, osiągniętym za pomocą środków właściwych i koniecznych, a jednak uzasadnienie to nie jest racjonalne. Ponadto rząd ten uważa, że przepis ten obejmuje przypadki dyskryminacji nie tylko bezpośredniej, lecz także pośredniej, na co wskazuje przykład zawarty w art. 6 ust. 1 lit. b) akapit drugi minimalnych wymogów odnoszących się do stażu pracy i doświadczenia zawodowego, stanowiących przesłanki dostępu do zatrudnienia. Ogólnie wskazuje, że na obiektywne i proporcjonalne uzasadnienie można powoływać się w celu wykluczenia stwierdzenia dyskryminacji zarówno w kontekście prawa wspólnotowego jak i europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. Ustanowienie w materii bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek odmiennego — i bardziej restrykcyjnego — kryterium niż stosowane w przypadku dyskryminacji pośredniej stanowiłoby czynnik niepewności prawnej, nawet jeżeli zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jest często łagodzony i stosują się do niego wyjątki, co nie znajduje odpowiednika w przypadku dyskryminacji ze względu na rasę lub płeć.
- 56 Rząd włoski podnosi, że art. 2 ust. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nie mają takiego samego zakresu stosowania. W drugim z wymienionych przepisów odnoszącym się do „zgodnych z prawem celów polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego” zakłada się, że zakres odstępstw od zasady niedyskryminacji ze względu na wiek jest szerszy niż zakres odstępstw przewidzianych w art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy.
- 57 Komisja uważa, że nie trzeba przywiązywać szczególnej wagi do okoliczności, że art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 nie odnosi się do racjonalności środka mogącego stanowić dyskryminację. Merytoryczna różnica między tym przepisem i art. 6 ust. 1 dyrektywy miałyby dotyczyć kwestii, na kim ciąży obowiązek przedstawienia uzasadnienia, jaki ma ono charakter i w jaki sposób ma zostać udowodnione. Jeśli chodzi o ten przepis, z pkt 57 wyroku w ww. sprawie Palacios de la Villa wynika, że zgodny z prawem cel, do którego zmierza dane państwo członkowskie, powinien wynikać bezpośrednio z brzmienia przepisów lub z ich ogólnego kontekstu, w szczególności poprzez odniesienie się do oficjalnych dokumentów. Z drugiej strony, jeśli chodzi o art. 2 ust. 2 dyrektywy, kładzie się w nim nacisk na możliwość uzasadnienia przez pracodawcę podjętych przezeń praktyk w materii zatrudnienia.

- 58 Należy stwierdzić, że zakresy stosowania art. 2 ust. 2 lit. b) i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nie pokrywają się w całości.
- 59 Artykuł 2 bowiem definiuje pojęcie dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. Pojawia się w nim rozróżnienie, w ramach ust. 2, między z jednej strony bezpośrednią dyskryminacją ze względu na wspomniane powody, a z drugiej strony tzw. dyskryminacją „pośrednią”, która wynika z przepisu, kryterium lub praktyki, wydających się mieć charakter neutralny, ale mogących doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla danej osoby ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w porównaniu z innymi osobami. Wyłącznie przepisy, kryteria i praktyki mogące stanowić dyskryminację pośrednią mogą, zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, uniknąć zakwalifikowania jako dyskryminacja, co ma miejsce, w sytuacji gdy zgodnie z pkt i) chodzi o „przepis, kryterium lub praktyk[ę] [...] obiektywnie uzasadnion[ą] zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne”. Natomiast art. 2 ust. 1 dyrektywy nie przewiduje jakichkolwiek odstępstw w przypadku różnic w traktowaniu stanowiących bezpośrednią dyskryminację.
- 60 Artykuł 6 dyrektywy 2000/78 ustanowił reżim odstępstw właściwy dla różnic w traktowaniu ze względu na wiek z uwagi na to, że wśród zakazanych powodów dyskryminacji wiek potraktowano w sposób szczególny. W motywie 25 dyrektywy podkreślono bowiem, że „należy [...] odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, w szczególności wynikającymi z prawa celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, od dyskryminacji, która musi być zakazana”.
- 61 Jak przypomniano w pkt 35 niniejszego wyroku, art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 zezwala państwom członkowskim na ustanowienie, bez względu na jej art. 2 ust. 2, iż niektóre różnice w traktowaniu ze względu na wiek nie stanowią dyskryminacji, jeśli „w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne”. Drugi akapit tego ustępu wymienia kilka przykładów różnic w traktowaniu

charakteryzujących się takimi cechami jak te, o których mowa w pierwszym akapicie i które co do zasady można uważać „obiektywnie i racjonalnie uzasadnione” zgodnym z prawem celem.

- 62 Tak więc art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 zezwala państwom członkowskim na ustanowienie w ramach ich prawa krajowego przepisów wprowadzających różnice w traktowaniu ze względu na wiek, mieszczących się — zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy — w kategorii bezpośredniej dyskryminacji. Jest tak ponadto dlatego, że art. 6 ust. 1 dyrektywy należy interpretować jako stosujący się zgodnie z jego pierwszym akapitem „bez względu na art. 2 ust. 2” dyrektywy. Uprawnienie to, jako że stanowi wyjątek od zakazu dyskryminacji, jest jednak ściśle ograniczone przez wymogi zawarte w art. 6 ust. 1 dyrektywy.
- 63 Z postanowienia odsyłającego wynika, że spór przed sądem krajowym dotyczy zgodności z prawem przepisów krajowych regulujących warunki rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę. W zakresie, w jakim ustanawiają one wobec pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny, mniej korzystne warunki rozwiązania ich stosunków pracy, skutkują one jednym z rodzajów bezpośredniej dyskryminacji w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.
- 64 Z drugiej strony dokonanie wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, dotyczącego wyłącznie dyskryminacji pośredniej, nie wydaje się niezbędne dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed sądem krajowym.
- 65 Mimo to, skoro sąd odsyłający zastanawia się, czy istnieje różnica w stosowaniu kryteriów z art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 i kryteriów z art. 6 ust. 1, należy podkreślić, że w drodze tego drugiego przepisu przyznaje się państwom członkowskim możliwość ustanowienia w ich prawie krajowym, że niektóre rodzaje różnic w traktowaniu ze względu na wiek nie stanowią dyskryminacji w rozumieniu

dyrektywy, jeśli jest to „obiektywnie i racjonalnie” uzasadnione. Przyznając, że przysłówki „racjonalnie” nie pojawia się w art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy, należy jednak zauważyć, że nie można sobie wyobrazić, aby różnica w traktowaniu mogła być uzasadniona zgodnym z prawem celem, osiągniętym za pomocą właściwych i koniecznych środków, a jednocześnie uzasadnienie to nie byłoby racjonalne. A zatem nie trzeba przywiązywać szczególnej wagi do okoliczności, że przysłówki ten nie pojawia się w art. 6 ust. 1 dyrektywy. Należy jednak podkreślić, że przepis ten jest zaadresowany do państw członkowskich i mimo posiadania przez nie szerokiego zakresu uznania w materii polityki społecznej, nakłada na nie obowiązek udowodnienia zgodności z prawem wyznaczonego celu, w połączeniu z wysokimi wymaganiami dowodowymi.

⁶⁶ Mimo braku potrzeby wypowiedzenia się w niniejszej sprawie w kwestii, czy wymagania dowodowe są wyższe niż w przypadku art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, należy zauważyć, że skoro przepis, kryterium lub praktyka ze względu na ich obiektywne uzasadnienie w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy nie stanowią „dyskryminacji” na jej podstawie, to nie jest konieczne powołanie się na art. 6 ust. 1 dyrektywy, który — co wynika także z pkt 62 niniejszego wyroku — ma na celu ustanowienie możliwości uzasadnienia określonych różnic w traktowaniu, które w jego braku stanowiłyby dyskryminację na podstawie dyrektywy.

⁶⁷ Mając na względzie powyższe rozważania, na pytanie piąte należy odpowiedzieć w ten sposób, że w drodze art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 przyznano państwom członkowskim możliwość wprowadzenia w ich prawie krajowym określonych rodzajów różnic w traktowaniu ze względu na wiek, jeśli są one „obiektywnie i racjonalnie” uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak cel z zakresu polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, a środki służące osiągnięciu tych celów są właściwe i konieczne. Przepis ten nakłada na państwa członkowskie obowiązek udowodnienia zgodności z prawem celu przywołanego tytułem uzasadnienia, w połączeniu z wysokimi wymaganiami dowodowymi. Nie ma potrzeby przywiązywania szczególnej wagi do okoliczności, że zawarty w art. 6 ust. 1 dyrektywy termin „racjonalnie” nie pojawia się w jej art. 2 ust. 2 lit. b).

W przedmiocie kosztów

⁶⁸ Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

- 1) Przepisy krajowe, takie jak zawarte w art. 3, art. 7 ust. 4 i 5 oraz w art. 30 Employment Equality (Age) Regulations 2006 [rozporządzenia o równouprawnieniu w zakresie zatrudnienia i pracy (wiek) z 2006 r.], są objęte zakresem stosowania dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.
- 2) Wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie ustanowieniu przepisów krajowych, które tak jak art. 3 rozporządzenia, którego dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, nie wymieniają w sposób precyzyjny celów uzasadniających możliwość odstępstwa od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek. Jednakże przepis ten stwarza możliwość odstąpienia od tego zakazu tylko w odniesieniu do środków uzasadnionych zgodnymi z prawem celami dotyczącymi polityki społecznej, takimi jak te, które wiążą się z polityką zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy uregulowania, których dotyczy sprawa przed nim zawisła, mają taki zgodny z prawem cel i czy krajowe organy ustawodawcze lub wykonawcze mogły w sposób uzasadniony stwierdzić, że przy wzięciu pod uwagę zakresu uznania, którym dysponują państwa członkowskie w zakresie polityki społecznej, wybrane środki są właściwe i konieczne dla osiągnięcia tego celu.
- 3) Wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że stwarza on możliwość wprowadzenia przez państwa członkowskie, w ramach ich przepisów krajowych, określonych rodzajów różnic w traktowaniu ze

względu na wiek, jeśli będą one „obiektywnie i racjonalnie” uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak cel z zakresu polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, a środki służące osiągnięciu tych celów będą właściwe i konieczne. Przepis ten nakłada na państwa członkowskie obowiązek udowodnienia zgodności z prawem celu przywołanego tytułem uzasadnienia, w połączeniu z wysokimi wymaganiami dowodowymi. Nie ma potrzeby przywiązywania szczególnej wagi do okoliczności, iż termin „racjonalnie” użyty w art. 6 ust. 1 dyrektywy nie pojawia się w jej art. 2 ust. 2 lit. b).

Podpisy